

**Öffentliche Sitzung des Stadtrates am 07.09.2020
Anfrage des Ratsmitgliedes Mangold**

In der öffentlichen Sitzung des Stadtrates am 07.09.2020 bat das Ratsmitglied Mangold um Beantwortung von Fragen zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes durch die Verwaltung unter Hinweis auf § 4 LGG RLP.

In Bearbeitung dieser Anfrage ist zu bemerken, dass gemäß § 4 Abs. 2 LGG RLP die Leitung der Verwaltung einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes ihre Vertretungskörperschaft mindestens einmal in jeder Wahlzeit über die Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie über sonstige Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern unterrichtet.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Pirmasens wird den Ratsmitgliedern in der Anlage zur Verfügung gestellt.

Folgend werden die Fragen des Ratsmitgliedes Mangold beantwortet.

Frage: Detaillierte Angaben zu Alter, Beschäftigungsumfang, Besoldungs- und Entgeltgruppen (jeweils mit Frauenanteil).

Die Auswertungen zu den genannten Daten sind diesem Schreiben als Anlage 1 beigefügt.

Frage: Inwieweit wurde bei Stellenausschreibungen in den letzten 12 Monaten bei der Besetzung von Stellen der Transparenzgesichtspunkt berücksichtigt? Wurden Beurlaubte (z.B. in Eltern-, Familien-, oder Pflegezeit) entsprechend informiert?

Sämtliche Stellenausschreibungen der Stadt Pirmasens richten sich nach den inhaltlichen Anforderungen des AGG und des LGG RLP. Die Stellenausschreibungen erfolgen stets geschlechtsneutral und sind immer auch für die Teilzeitbewerber*innen geöffnet.

Sobald die Mitarbeiter*innen das Sachgebiet Personal über die geplante Eltern-, Familien- oder Pflegezeit informieren, werden sie über persönliche, finanzielle sowie dienstliche Auswirkungen schriftlich informiert. Darüber hinaus wird ein persönliches Gespräch angeboten, welches in den meisten Fällen auch wahrgenommen wird. Auf Wunsch der/des Beschäftigten werden ihr/ihm in der Abwesenheitszeit sämtliche Stellenausschreibungen per E-Mail zugesellt, wie dies im aktuellen Gleichstellungsplan vorgesehen ist.

Beim Wiedereinstieg erhalten die Beschäftigten immer einen gleichwertigen Arbeitsplatz, in der Regel sogar denselben wie vor ihrer Abwesenheitszeit.

Frage: Werden Fortbildungsmaßnahmen so angeboten, dass auch Beschäftigte mit Familienarbeit daran teilnehmen können?

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen den Beschäftigten und ihren direkten Vorgesetzten (Sachgebietsleiter*innen oder Amtsleiter*innen) abgestimmt. Dies erfolgt auf Wunsch der Beschäftigten auch während der Eltern- oder Familienzeit.

Außerdem wird die Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II regelmäßig intern ausgeschrieben.

Frage: Welche Perspektiven werden geschaffen, für untere Einkommensgruppen im Hinblick auf Fort- und Weiterbildung?

Die Stadtverwaltung Pirmasens ist als kommunaler Arbeitgeber an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) und die entsprechenden landesbeamtenrechtlichen Regelungen gebunden. Danach richtet sich das Entgelt oder die Besoldung der Bediensteten nach der Entgelt- oder Besoldungsgruppe, welcher sie zugeordnet sind. Die Zuordnung zu einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe wird aus der Art der Tätigkeit abgeleitet. In der Regel liegt bereits vor der Einstellung eine entsprechende Grundqualifikation der Beschäftigten vor. Weitere für die Tätigkeit erforderlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden jederzeit ermöglicht.

Fehlt für die Ausübung der übertragenen Tätigkeit eine Qualifikation, so wird diese von Seiten der Stadt Pirmasens angeboten.

Frage: Wie ist die aktuelle Quote von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Pirmasens?

Diese Daten wurden zwecks eines Berichtes an das Statistische Landesamt zum Stichtag 30.06.2020 erhoben und übermittelt. Bei der Stadtverwaltung Pirmasens befinden sich 37 Frauen und 29 Männer in einer Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Somit beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Pirmasens abgerundet 56 % (*Gleichstellungsplan 2017*, S. 18).

Frage: Wie hat sie sich innerhalb der letzten 10 Jahre entwickelt?

Zur Beantwortung dieser Frage stehen uns die Daten der beiden letzten Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne zur Verfügung. Während der Anteil der Frauen in Leitungspositionen zum Stichtag 30.06.1996 bei 24 % und zum Stichtag 30.06.2017 bei 52 % lag, ist er in den letzten drei Jahren auf 56 % angewachsen (Stichtag 30.06.2020)

Frage: Sind Frauen unterrepräsentiert, wurden alle Frauen auf entsprechende Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen?

Zu diesem Zweck sehen wir in unserem aktuellen Gleichstellungsplan eine entsprechende Maßnahme vor. Danach sind Mitarbeiterinnen mindestens ihrem Beschäftigungsanteil entsprechend an Fort- und Weiterbildungen zu beteiligen. Darüber hinaus sind die Vorgesetzten aufgefordert, Mitarbeiterinnen zur Teilnahme zu motivieren und zu unterstützen. Dies gilt auch für Seminare, die sich speziell an Frauen richten. Eine besondere Berücksichtigung erfahren dabei Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiterinnen in Familien- und Elternzeit. (*Gleichstellungsplan 2017*, S. 31-32)

Frage: Wie viele Frauen arbeiten in Teilzeit, wie viele Männer?

Siehe Datenauswertung in der Anlage 1

Frage: Wurden für die Ämter und Einrichtungen der Stadt Gleichstellungspläne erstellt? Wenn ja, wurde ein Ziel angegeben, welcher Frauenanteil am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplanes erreicht sein soll?

Der Gleichstellungsplan ist für die gesamte Dienststelle zu erstellen. Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde zum Stichtag 30.06.2017 erstellt und hat eine Laufzeit von sechs Jahren (entsprechend dem § 14 Abs. 2 LGG RLP).

Der Gleichstellungsplan der Stadt Pirmasens dokumentiert eine insgesamt positive Entwicklung. Bereits zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplanes lag den Anteil der Frauen

in Leitungsfunktionen in der Summe über 50 %. Die Erhebung der Daten zum 30.06.2020 hat gezeigt, dass dieser Anteil sogar gestiegen ist.

Gleichwohl gibt es bei der Stadtverwaltung Pirmasens Aufgabenbereiche die von Männern dominiert werden. Häufig sind es Tätigkeitsfelder im handwerklichen Bereich. Umgekehrt gibt es aber Tätigkeitsfelder mit einem sehr hohen Anteil an Mitarbeiterinnen, so z.B. den Kindertagesstätten.

Die Stadtverwaltung Pirmasens setzte sich als Ziel, bei der Nachbesetzung der Stellen in Bereichen mit Frauenanteilen von weniger als 50 %, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen (*Gleichstellungsplan 2017*, S. 24).

Frage: Wie viele Frauen erhalten in Pirmasens aufstockende Sozialhilfe, wie viele Männer?

Im Monat April 2020 standen beim Jobcenter 762 erwerbstätige Personen im ergänzenden SGB II – Leistungsbezug. Darunter befanden sich 419 Frauen und 343 Männer.

Im Vergleichsmonat April 2020 gab es beim Sozialamt insgesamt 1007 Leistungsbezieher nach dem SGB XII. Darunter befanden sich 561 Männer und 446 Frauen.

Für den Monat August 2020 waren es insgesamt 1006 Hilfeempfänger, aufgeteilt in 554 und 452 Frauen. Zu erwähnen ist hierzu, dass von den Gesamtzahlen jeweils 280 Personen (166 Männer, 114 Frauen) in sog. „besonderen Wohnformen“ wohnen (vormals stationäre Behindertenwohnheime).

Anlage 1

Beamtinnen/Beamte Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			VZÄ Insgesamt	VZÄ Frauen	VZÄ Männer	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ				
A 15	0	1	0,85	1	0	0	1,85	0,85	1	46%
A 14	1	0	0	2	0	0	3	1	2	33%
A 13	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
4. Einstiegsamt gesamt	1	1	0,85	4	0	0	5,85	1,85	4	32%
A 13	2	1	0,75	3	0	0	5,75	2,75	3	48%
A 12	3	1	0,88	8	0	0	11,88	3,88	8	33%
A 11	10	6	5,05	13	3	2,38	30,43	15,05	15,38	49%
A 10	8	9	6,83	9	1	0,75	24,58	14,83	9,75	60%
A 9	4	1	0,75	5	0	0	9,75	4,75	5	49%
3. Einstiegsamt gesamt	27	18	14,26	38	4	3,13	82,39	41,26	41,13	50%
A 9	4	0	0	5	0	0	9	4	5	44%
A 8	3	0	0	15	0	0	18	3	15	17%
A 7	2	3	1,93	9	0	0	12,93	3,93	9	30%
A 6	4	1	0,85	2	0	0	6,85	4,85	2	71%
2. Einstiegsamt gesamt	13	4	2,78	31	0	0	46,78	15,78	31	34%

Beschäftigte TVÖD Entgeltgruppe	Frauen			Männer			VZÄ Insgesamt	VZÄ Frauen	VZÄ Männer	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ				
E 15	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
E 13	2	2	1,39	3	1	0,77	7,16	3,39	3,77	47%
vglb. 4. Einstiegsamt ge- samt	2	2	1,39	4	1	0,77	8,16	3,39	4,77	42%
E 12	1	0	0	5	0	0	6	1	5	17%
E 11	7	3	2,85	11	1	0,5	21,35	9,85	11,5	46%
E 10	11	5	2,74	9	1	0,85	23,59	13,74	9,85	58%
E 9c	4	2	1,03	1	0	0	6,03	5,03	1	83%
E 9b	7	8	5,3	17	0	0	29,3	12,3	17	42%
vglb 3. Einstiegsamt ge- samt	30	18	11,92	43	2	1,35	86,27	41,92	44,35	49%
E 9a	4	7	5,31	12	0	0	21,31	9,31	12	44%
E 8	12	6	4,21	13	0	0	29,21	16,21	13	55%
E 7	13	11	6,85	28	3	2,64	50,49	19,85	30,64	39%
E 6	17	23	13,87	31	1	0,65	62,52	30,87	31,65	49%
E 5	25	38	24,06	88	5	2,76	139,82	49,06	90,76	35%
vglb. 2. Einstiegsamt ge- samt	71	85	54,3	172	9	6,05	303,35	125,3	178,05	41%
E 4	3	8	5,02	21	0	0	29,02	8,02	21	28%
E 3	4	17	11,9	33	4	3,05	51,95	15,9	36,05	31%
E 2a	0	3	2,18	0	0	0	2,18	2,18	0	100%
E 2	18	36	21,3	0	1	0,77	116,22	39,3	76,92	34%
E 1	14	63	37,08	2	10	7,18	60,26	51,08	9,18	85%
vglb. 1. Einstiegsamt ge- samt	39	127	77,48	56	15	11	259,63	116,48	143,15	45%

Beschäftigte SuE Entgeltgruppe	Frauen			Männer			VZÄ Insgesamt	VZÄ Frauen	VZÄ Männer	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ				
S 17	0	1	0,77	0	0	0	0,77	0,77	0	100%
vglb. 4. Einstiegsamt gesamt	0	1	0,77	0	0	0	0,77	0,77	0	100%
S 15	1	1	0,75	0	0	0	1,75	1,75	0	100%
S 14	7	4	2,8	1	0	0	11,57	9,8	1,77	85%
S 13	3	2	1,37	0	0	0	4,37	4,37	0	100%
S 12	1	1	0,74	0	2	1,62	3,36	1,74	1,62	52%
S 11b	5	4	2,49	2	1	0,87	10,36	7,49	2,87	72%
vglb 3. Einstiegsamt gesamt	17	12	8,15	3	3	2,49	31,41	25,15	6,26	80%
S 10	0	1	1	0	0	0	1	1	0	100%
S 9	4	3	2,38	1	0	0	7,38	6,38	1	86%
S 8b	2	4	2,35	1	0	0	5,35	4,35	1	81%
S 8a	49	48	30,74	1	0	0	80,74	79,74	1	99%
S 4	3	2	1	0	0	0	4	4	0	100%
vglb. 2. Einstiegsamt gesamt	58	58	37,47	3	0	0	98,47	95,47	3	97%
S 3	3	0	0	0	0	0	3	3	0	100%
vglb. 1. Einstiegsamt gesamt	3	0	0	0	0	0	3	3	0	100%

Auszubildenden und Anwärterinnen/ Anwärter	Frauen			Männer			VZÄ Insgesamt	VZÄ Frauen	VZÄ Männer	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ				
Anwärterinnen/ Anwärter 2. Einstiegsamt	1	0	0	1	0	0	2	1	1	50%
Anwärterinnen/ Anwärter 3. Einstiegsamt	4	0	0	1	0	0	5	4	1	80%
Verwaltungsfachange- stellte	7	0	0	1	0	0	8	7	1	88%
Fachinformatiker Sys- temintegration	0	0	0	2	0	0	2	0	2	0%
Berufspraktikantinnen Er- zieher/innen	3	0	0	2	0	0	5	3	2	60%
Garten-/Landschaftsbau	1	0	0	5	0	0	6	1	5	17%
Steinmetz	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
KFZ-Mechatroniker	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
Fachkraft für Abwasser- technik	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
Insgesamt	16	0	0	15	0	0	31	16	15	52%

Beschäftigte in Führungspositionen	Frauen			Männer			VZÄ Insgesamt	VZÄ Frauen	VZÄ Männer	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ von TZ				
Amtsleitung	7	1	0,75	15	0	0	22,75	7,75	15	34%
Sachgebietsleitung	12	3	2,18	11	0	0	25,18	14,18	11	56%
Sonstige Leitungsfunktionen	14	1	0,75	4	0	0	18,75	14,75	4	79%
Insgesamt	33	5	3,68	30	0	0	66,68	36,68	30	55%

Altersstruktur							Gesamt
	unter 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	
Frauen	3	68	124	142	200	70	607
Männer	6	38	63	94	152	53	406
Gesamt	9	106	187	236	352	123	1013

